

女性で輝く実践企業6社

放送・マスコミ

株式会社
関西東通

大阪市北区

【主な業務】
テレビ番組制作技術協力

従業員数212人
(正社員162人)

うち女性
49人

(正社員25人)
女性管理職比率 5%



4K中継可能な同社の中継車

プロジェクトチームが トップを動かした！

24時間体制で番組制作・発信をするテレビ業界。制作技術を担う関西東通では、社員は重い機材を持ち運び、早朝・深夜勤務、土日出勤、泊りを含むシフト制勤務をこなす。同社では平成28年度に「ワーク・ライフ・バランス推進プロジェクト」(通称プロジェクト)を発足させ、社員が働き続けるための仕組みづくりを検討しています。

「この会社で結婚して働けるとは思いませんでした」。新入社員の一言に、総務人事部チーフで同プロジェクトリーダーの池田祥子(みつこ)さんは愕然としたと言います。自身は結婚し、育児休業を取得して2人の子どもを育てながら働き続けているのに、男性社員からも「自分の子どもにこの仕事させたいか？俺は無理



左から福岡さん、池田さん、松村さん

や」との声が聞こえてきました。もともと聞いていた時、社内企画募集に応募し企画が採用されました。社員から6人が選出され、プロジェクトチームを組みました。男性・女性、体力、体調、職種、子どもがいる・いない、社員の背景は違いますが、だからこそ「あの人の問題」と社員を

社員の本音を知る

傍観者にさせない。他人ごとから自分ごとに変えていこう。そう話し合い、社員がどんな思いで働いているのかを調査することしました。

プロジェクトでは「マイナスの評価につながる不安を払拭し、社員の本音を聞きだすために元データは人事部を通さず第三者機関が集計、分析。社外で働く社員のためにWeb上でアクセスできるよう設計するなど、工夫をこらしました。年頭の社長あいさつでも取り上げてトップが姿勢を示しました。

働き方改革は 会社生き残りに不可欠

かつてテレビ業界は男性職場で、女性をよくも悪くも「結婚したら辞める」存在でした。しかし今や業界全体で志望者は減り、「とても『男性だけ』と言っていられませんが、女性や再雇用者(定年)は貴重な戦力。職場環境を整えなければ、良質なサー

関西東通のその他の取り組み

アルバイト・契約社員から正社員への転換制度があり、この制度による正社員の転換者がある。

撮影・取材現場で働く社員が多いため、社内イントラネットを充実。育児休業を取得した男性社員の体験談なども掲載し、社員の情報共有を図っている。

LGBT施策について積極的に取り組み、働きやすい職場環境の整備を行っている。



5年ぶりにビデオエンジニアに女性が加わった



キャリアの中断は 「もったいない」

「ピスを提供できなくなりそうです」と取締役経営企画室の尾畑長志さんは危機感をつのらせます。同社ではもとも入社時から男女で採用を分けておらず、最近では採用の男女比はほぼ同数。昔は20キロの機材を1人で運んで一人前でした。「今は1人で運ぶと逆に、2人で運べと怒られますよ」と話すのは、入社5年目の制作技術部、福岡遥奈さん。現場の価値観も変わりつつあります。

会社でなくてもいい」と、カメラマンとしての復職を希望しました。午後7時までのニュース番組に対応できるよう、午後8時まで子どもを預かってくれる保育所を自ら探し、収録時間の延長がない生放送でのスタジオ撮影を中心に担当しています。「勤務ダイヤを組む」シフターさんをはじめ、周りのいろんな人に支えてもらっています」と言います。

「1人の技術者を育てるには時間とお金がかかります。会社にとって社員が働き続けるメリットは大きい。社員の働き方はパズル！社員の要望に応じ、パズルの空いた部分を会社が埋めるような仕組みづくりができれば」と尾畑取締役。アンケート調査などで徐々に会社のホンキ度を示し、社員の声を職場改善の次のステップにつなげる取り組みが進んでいます。